



Conseil RH pour le secteur
communautaire

Vecteurs de changement :
*Un sondage national
auprès des dirigeants
communautaires canadiens*

Résultat clé n. 1 : Malgré les nombreux défis, les DG rapportent un haut niveau de satisfaction au travail.

- Mis à part le facteur des salaires, huit DG sur dix se disent très satisfaits ou assez satisfaits de leur travail actuel.
- La satisfaction est relativement élevée lorsqu'elle est examinée avec d'autres perceptions importantes. Par exemple, les DG qui ont un niveau de stress élevé sont moins satisfaits que ceux qui ont un plus faible niveau de stress. Toutefois, les DG qui disent éprouver un stress considérable rapportent eux aussi un taux assez élevé de satisfaction au travail.
- Malgré le fait que les autres résultats clés de ce rapport révèlent que les DG sont confrontés à des défis importants, la plupart des DG semblent aimer leur travail.

Résultat clé n. 2 : Plus de la moitié des DG disent qu'ils quitteront leur poste actuel d'ici quatre ans.

- Les membres d'un C.A. et les DG sondés ont un point de vue semblable quant au nombre d'années de service des DG.
- Quelques DG disent qu'ils quitteront probablement leur poste actuel d'ici un an (13 %), mais 55 % des DG interrogés indiquent qu'ils pourraient quitter leur poste actuel d'ici quatre ans.
- Bien qu'ils reconnaissent que leur DG pourrait quitter leur organisation dans un avenir rapproché, la plupart des membres d'un C.A. disent que leur organisation communautaire n'a pas de plan de relève en place.

Résultat clé n. 3 : Le soutien fourni par le C.A. est un important facteur de satisfaction et de rétention des DG.

- Beaucoup de DG ne sont pas satisfaits du soutien et de l'orientation générale qu'ils reçoivent de leur C.A., et ils ne se sentent pas beaucoup soutenus par leur C.A. pour de nombreuses responsabilités.
- Bien que la moitié des DG se sentent bien soutenus pour la planification stratégique (54 %) et la gestion financière (50 %), peu de DG se sentent soutenus par leur C.A. pour des responsabilités telles que le marketing et la collecte de fonds/le développement (20 % et 28 % respectivement).
- Le soutien du C.A. est clairement lié à la satisfaction générale au travail. Lorsque les DG se sentent moins soutenus pour les responsabilités prises en compte dans le sondage, on dénote un niveau de satisfaction au travail significativement plus faible.

Résultat clé n. 4 : Les DG obtiennent moins de soutien pour les responsabilités les plus exigeantes.

- Les DG indiquent que plusieurs responsabilités sont plus exigeantes pour eux, y compris la collecte de fonds et le développement, le marketing, et l'évaluation des programmes.
- C'est pour ces tâches plus exigeantes que les DG disent recevoir le moins de soutien de la part du C.A.

Résultat clé n. 5 : Beaucoup de DG ont un niveau de stress élevé.

- Près de la moitié des DG expérimentent au quotidien un niveau de stress excessif ou non loin d'être excessif, et ceux qui ont un niveau de stress plus élevé sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils quitteront leur poste actuel plus tôt que ceux qui ont un niveau de stress plus faible.
- Le nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine type est clairement lié au niveau de stress ressenti par les DG. Plus de la moitié (52 %) des DG travaillent plus de 45 heures au cours d'une semaine type, et un sixième (17 %) des DG travaillent plus de 50 heures. Chez la majorité des DG qui travaillent moins de 45 heures par semaine, le niveau de stress est relativement faible.

Résultat clé n. 6 : Seulement quatre dirigeants communautaires sur dix disent qu'ils sont plus susceptibles de demeurer dans le secteur lorsqu'ils quitteront leur poste actuel.

- Bien que le quart des DG indiquent qu'ils sont plus susceptibles de prendre leur retraite lorsqu'ils quitteront leur poste actuel, le taux élevé de ceux qui quitteront probablement le secteur est significatif (seulement 39 % disent qu'ils sont plus susceptibles de demeurer dans le secteur).

Résultat clé n. 7 : La mission de l'organisation et la capacité d'améliorer les choses sont les principaux facteurs qui incitent les dirigeants à travailler dans le secteur.

- Le fait de pouvoir améliorer la société et la collectivité est le principal facteur qui incite à travailler dans le secteur communautaire.
- Plus que les responsabilités liées au poste, c'est la mission de l'organisation qui est la principale source de motivation des DG.

Résultat clé n. 8 : La rémunération n'est pas le principal facteur qui incite à travailler dans le secteur, mais elle est importante pour retenir les leaders.

- La moitié (49 %) des DG disent faire un sacrifice financier pour occuper leur poste actuel dans le secteur communautaire. Ce sentiment est particulièrement fort chez les DG qui gagnent moins de 50 000 \$.
- Le sentiment de faire un sacrifice financier est plus aigu chez ceux qui se disent susceptibles de demeurer à leur poste actuel pour au plus deux autres années.

Résultat clé n. 9 : Les compétences en leadership sont la qualité la plus importante que doivent posséder les éventuels DG.

- Les membres d'un C.A. et les DG conviennent que les compétences en leadership sont la qualité la plus fondamentale que doivent posséder les dirigeants communautaires.